



KOULUTAMME TYÖPAIKKAOHJAAJIA TYÖSSÄOPPIMISPAIKKOKIIN

Hannu Savolainen
Esa Teeriniemi

Ammatillisen opettajankoulutuksen
kehittämishanke
Maaliskuu 2014
Ammatillinen opettajakorkeakoulu
Tampereen ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Ammatillinen opettajakorkeakoulu

Savolainen, Hannu; Teeriniemi, Esa
Koulutamme työpaikkaohjaajia työssäoppimispaikkoihin

Opettajankoulutuksen kehittämishanke 36 sivua + 2 liitesivua
Maaliskuu 2014

Tässä kehittämishankkeessa tarkastellaan Savon koulutuskuntayhtymässä toteutettua, Kehitämme ja kehitymme hankkeessa kokeiltua työpaikkaohjaajan koulutusmallia. Hankkeen tarkoituksena oli löytää koulutus aloille sopivat koulutusmenetelmät, joiden avulla saataisiin lisättyä koulutettuja työpaikkaohjaajia Itä- Suomen alueelle, hanketta rahoitti mm. opetushallitus ja hankkeen tuotokset esiteltiin yhteisessä hanke seminaarissa Helsingissä joulukuussa 2013.

Hankkeessa oli tarkoitus löytää rakennusosalalle sopiva koulutusmalli, joka toimisi koulutus menetelmänä myös muilla tekniikan aloilla. Hankkeen aikana kokeiltiin mallia jolla koulutus toteutetaan työssäoppimispaikoilla. Työpaikkaohjaajien koulutusta toteutettiin samaan aikaan kahden opettajan toimesta ja koulutusten aikana saatujen kokemusten kautta koulutusmallia muokattiin alalle sopivammaksi. Taustaa koulutukselle ja sen kehittämiseen, selvitettiin haastatteluiden ja vertailujen kautta. Teoreettista tietoa haettiin aiheeseen liittyvästä kirjallisuudesta ja tutkimuksista. Aiempien kokemusten kautta saatiin arvokasta tietoa siitä, kuinka työssäoppimisen ohjausta ja arviointia voidaan tehdä hyvinkin vaihtelevasti. Työpaikkaohjaajat ovat tärkeässä roolissa, ohjatessaan opiskelijoita työpaikoilla. Onnistuneella ohjauksella saavutetaan merkittäviä tuloksia ja hyötyjä nimenomaan opiskelijan ammatillista kasvua tarkastellen. Työelämässä usein unohdetaan tämä ohjaamisen merkitys ja on tärkeää, että tulevaisuudessa jokaisesta työssäoppimispaikasta löytyisi koulutettu työpaikkaohjaaja.

Kehittämishankkeessa tarkastellaan myös menetelmiä miten työpaikkaohjaaja koulutusta markkinoidaan yrityksille.

Kehittämishankkeen kautta saatujen kokemusten kautta todettiin, että tällainen koulutusmalli soveltuu rakennusosalalle. Kehittämishankkeessa saatujen kokemusten kautta todettiin, että työpaikoille tarvitaan enemmän koulutettuja työpaikkaohjaajia jotta ohjaaminen olisi laadukkaampaa ja se tukisi opiskelijan työssäoppimista. Tätä aihetta voi jatkossa kehittää aloille sopivaksi koulutusmalliksi.

Avainsanat;työssäoppiminen,ohjaus,työpaikka,markkinointi

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	4
2	TYÖSSÄOPPIMINEN	5
3	TYÖSSÄOPPIMISEN OSAPUOLTEN TOIMINTA JA TEHTÄVÄT	7
3.1	Työpaikkaohjaaja	8
3.1.1	Työpaikkaohjaajan tietoperusta	9
3.1.2	Työpaikkaohjaajan tehtävät	10
3.1.3	Työpaikkaohjaajan velvollisuudet	10
3.1.4	Tekninen kouluttaja.....	11
3.1.5	Työpaikkaohjaaja arvioijana	12
3.1.6	Työpaikkaohjaaja palautteen antajana	12
3.1.7	Palautteen vastaanottaminen	13
3.1.8	Opettaja	14
3.1.9	Opettajan käytännön tehtävät	14
3.2	Opiskelija	16
3.3	Oppilaitos	17
4	TYÖSSÄOPPIMISEN OHJAAMISEN ONGELMIA	19
5	TYÖPAIKKAOHJAAJIEN KOULUTUSMALLI	22
5.1	Työpaikkaohjaaja koulutuksen markkinointi yrityksille.....	23
5.2	Asetus koulutuksesta	24
5.3	Työpaikkaohjaajien koulutuksen toteutus	26
5.3.1	Osaamisen kartoittaminen.....	27
5.3.2	Opiskelijan perehdytys ja ohjaaminen	27
5.3.3	Opiskelijan arvioiminen	28
5.3.4	Arvioinnin toteuttaminen	29
5.3.5	Palautteen antamien	30
6	YHTEENVETO.....	32
	LÄHTEET	33
	LIITTEET	35
	LIITTEET	36

1 JOHDANTO

Tekniikan alalla työssäoppiminen toteutetaan työpaikoilla joissa on yleensä kireät aikataulut. Työmaalla toimii hyvin monenlaisia työryhmiä ja jopa ulkomaisia aliurakoitsijoita. Tällainen työssäoppimis paikka on opiskelijoille uudenlainen ympäristö ja sen vuoksi työpaikalla tapahtuvan ohjaamisen merkitys vain kasvaa. Ohjaamiseen liittyy opiskelijan sopeuttaminen työmaalle ja miten saada toteutettua onnistunut työssäoppimis jakso. Työpaikkaohjaajan kokemus ja näkemys siitä, mitä työssäoppiminen tarkoittaa opiskelijan näkökulmasta, on merkittävää. Koulun ja työpaikan välinen yhteistyö auttaa toteutuksessa ja on tärkeää, että työssäoppiminen onnistuu ja opiskelija saa ammatillista kokemusta työpaikalta. Kokematon työpaikkaohjaaja ei välttämättä ymmärrä sitä, että hän asettuu opettajan rooliin ottaessaan opiskelijan työssäoppimaan yritykseen. Työssäoppimisen tulee olla suunnitelmallista ja juuri opiskelijan ammatillista kasvua kehittävä.

Kehittämishankkeen tarkoituksena oli löytää sopiva, yrityksille suunnattu koulutus menetelmä, minkä avulla saataisiin lisättyä koulutettuja työpaikkaohjaajia Itä-Suomen alueelle. Aikaisemmin ongelmana on ollut juuri se, miten saada yrityksistä henkilöstöä osallistumaan Savon Koulutuskuntayhtymässä järjestettyihin työpaikkaohjaajakoulutuksiin. Toteutetuissa koulutuksissa on tapahtunut koulutetuilla keskeytyksiä ja se kertoo että koulutus menetelmä ei välttämättä ole ollut sopiva tekniikan alalla toimiville yrityksille. Aikaisemmilla kokemuksilla ja muiden opettajien haastatteluilla saatiin tietoa siitä, mitkä ovat koulutuksen pääpainot ja miten mahdollisesti koulutusta voisi kokeilla työpaikoilla.

Työpaikoilta saatujen kommenttien pohjalta saatiin osoitettua mihin ja missä ohjaukseen liittyvissä asioissa työpaikkaohjaajat tarvitsevat koulutusta. Samalla tehtiin osaaamisen kartoitus ja se huomioitiin koulutusta suunniteltaessa. Näiden haastattelujen kautta saatujen selvitysten avulla päätettiin lähteä kokeilemaan työpaikalla järjestettyä koulutusta joka toteutetaan samalla opiskelijoiden työssäoppimisen valvonnan kanssa. Koulutus toteutettiin kahden opettajan toimesta ja yritykset koostuivat pienistä ja keskisuurista rakennusalan yrityksistä. Toinen kouluttajista osallistui kehittämishankkeen tekemiseen. Koulutuksen aikana vertailtiin saatuja kokemuksia koulutuksesta ja sitä räätälöitiin tarvittaessa yrityksen henkilöstölle joustavaksi. Koulutuksia toteutettiin samaan aikaan eri aloilla ja säännöllisesti pidettiin myös yhteisiä kehittämispalavereja joissa

vertailimme eri aloilla toteutettuja kokemuksia ja niiden avulla saatiin lisää hyviä vaihtoehtoja omille hankkeille.

Koulutus materiaalina käytettiin painettuja oppaita ja julkaisuja, sekä alalla käytettäviä ohjeita kuten työturvallisuus ohjeita. Koulutusmateriaali on tallennettu Moodle alustalle josta se on kaikkien koulutettujen työpaikkaohjaajien käytössä. Moodlessa olevaa koulutusmateriaalia päivitetään jatkossa ja sen avulla varmistetaan työpaikkaohjaajien jatkuva osaaminen ja omien tietojen päivittäminen.

2 TYÖSSÄOPPIMINEN

Työssäoppiminen on ammatilliseen koulutukseen kiinteästi kuuluva opintojen osa ja koulutuksen järjestämismuoto, jossa osa tutkinnon tavoitteista opitaan työpaikalla. Se on aidossa työympäristössä tapahtuvaa tavoitteellista, ohjattua ja arvioitua opiskelua. Kaikkiin ammatillisten perustutkintojen ja ammatillisiin opintoihin sisältyy työssäoppimista vähintään 20 opintoviikkoa. Työssäoppiminen lisää oppilaitosten ja työ- ja elinkeinoelämän välistä yhteistyötä. (Opetushallitus 2007, 7)

Työssäoppiminen on aidossa työympäristössä tapahtuvaa tavoitteellista, ohjattua ja arvioitua opiskelua. Laadukas ohjaus on olennaista työssäoppimisen aikana. Työpaikkaohjaaja on keskeisessä roolissa opiskelijoiden oppimisen tukijana. Työpaikkaohjaajan ohjaamistyötä helpottaa, kun hänellä on käytössä tietoa ja välineitä ohjauksensa toteuttamiseen. (Frisk 2010, 5)

Työssäoppimisessa käytännön tekeminen ja kädentaidot pääsevät oikeuksiinsa ja opiskelijalle muodostuu käsitys työprosesseista. Ammattitaidon oppimisessa on tärkeää, että opiskelija saa itse tehdä työtä ja pääsee mukaan ammattimaiseen työskentelyyn. Siten hän sisäistää kokonaisuudet, työsuorituksen eri vaiheet ja harjaantuu sujuvaan toimintaan. Palautteiden mukaan opiskelijat arvostavat työpaikalla työskentelyä yhdessä oman alan ammattilaisen kanssa. Ammattihenkilöltä saatu palaute vahvistaa opiskelijoiden ammatti-identiteettiä. Lisäksi tarvitaan oppilaitosten työpajoja ja – saleja, opetuskeittiöitä, - ravintoloita ja – maatiloja, kampaamoita, laboratorioita sekä oppilaitosten omia yrityksiä, vaikka opiskelu näissä paikoissa ei korvaakaan työssäoppimista. Oppiminen oppilaitoksissa ja työssäoppiminen täydentävät toisiaan tutkinnon tavoitteiden saavuttamisessa.(Opetushallitus 2007, 7)

Työssäoppimisesta on määritelty että se tapahtuu aidossa työympäristössä jatkuvana ja oppiminen mahdollistaa työntekijän kehittää tietojaan, taitojaan ja pätevyyttään omassa ammatissaan. Lisäksi oppimisprosessi tapahtuu osana työtä, jolloin käytettävä aika on rajallista ja prosessia sekä tuloksia valvotaan tarkasti.

Työssäoppimisella tarkoitetaan omista kokemuksista ja organisaation perinteestä oppimista, sekä monitaitoisuuden edistämistä ja oppimisen näkökulmasta tehdyn työnkieron, tehtävien vaihdon sekä tutkimus- ja kokeiluprojekteihin osallistumisen avulla. Työssäoppimista voidaan tukea henkilökohtaisen ohjannan sekä organisoidun koulutuksen keinoin. Työssäoppimisessa keskeisiä menetelmiä ovat kokemuksellinen oppiminen ja yhteistoiminnallinen oppiminen. (Sarala & Sarala 1996, 138)

Osa perustutkinnon vaatimasta ammattitaidosta opitaan oppilaitoksen ulkopuolella. Työssäoppiminen tarkoittaa työpaikoilla, aidossa työympäristössä tapahtuvaa oppimista. Ammatilliseen perustutkintoon sisältyy vähintään 20 opintoviikkoa työssäoppimista. Oppilaitos vastaa työssäoppimisen käytännön järjestelyistä. Työssäoppiminen perustuu kirjalliseen sopimukseen oppilaitoksen ja työnantajan kesken. Opiskelija osallistuu myös itse työssäoppimisjaksojen suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin. Opiskelija on työssäoppimisjaksojen aikana oikeutettu kaikkiin opintososiaalsiin etuihin. Poikkeustapauksissa työssäoppiminen voi tapahtua työsuhteessa, jolloin opiskelija ei ole oikeutettu näihin etuihin.

(http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/ammattikoulutus/amatilliset_perustutkinnot/tyossaoppiminen)

Työssäoppiminen on työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävää koulutusta, joka tukee ammatillisia opintoja (laki ammatillisesta koulutuksesta 630/98). Se on tavoitteellista, ohjattua ja arvioitua opiskelua, jonka laajuus on vähintään 20 opintoviikkoa (OPH: n määräys 18.11.98, opetussuunnitelman perusteet). Vastuu työssäoppimisesta on ensisijaisesti koulutuksen järjestäjällä. Työssäoppiminen perustuu aina kirjalliseen sopimukseen oppilaitoksen ja työpaikan välillä.

(http://www.oaj.fi/portal/page?_pageid=515,530810&_dad=portal&_schema=PORTAL)

Työssäoppimisella tarkoitetaan ensisijaisesti opiskelijan omaan osaamiseen, kokemukseen ja työpaikkaohjaajan ja oppilaitoksen opettajan ohjaukseen perustuvaa työympäris-

tössä ja työyhteisössä tapahtuvaa oppimista. Opiskelijan työssäoppiminen on siten vahvasti yhteisöllistä ja yhteistyöhön perustuvaa. Koska työssäoppiminen perustuu työpaikan, oppilaitoksen ja opiskelijan yhdessä laatimaan sopimukseen, voidaan todeta, että onnistunut lopputulos edellyttää kaikilta osapuolilta aitoon ja tasavertaiseen yhteistyöhön suostumista. (Räikkönen & Uusitalo 2001, 26)

Työssäoppimisen tarkoituksena on siirtää osa tutkintoon kuuluvista tavoitteista käytännön työtehtävien yhteydessä työpaikoilla opittaviksi. Ammatilliset perustutkinnot ovat laajuudeltaan kolmivuotisia, 120 opintoviikon tutkintoja. Tutkintoihin sisältyy noin puolen vuoden työssäoppimisjakso. Työssäoppimisen tarkoituksena on siirtää osa tutkintoon kuuluvista tavoitteista käytännön työtehtävien yhteydessä työpaikoilla opittaviksi. Samaan aikaan opiskelijat saavat yleisiä valmiuksia työelämää ja elinikäistä oppimista varten. Työssäoppimispaikkojen järjestämisestä on ensisijaisesti vastuussa oppilaitos. Työssäoppimisesta tehdään kirjallinen sopimus.

(<http://www03.edu.fi/aineistot/tonet/fin/opiskelija/mita2.html>)

3 TYÖSSÄOPPIMISEN OSAPUOLTEN TOIMINTA JA TEHTÄVÄT

Työssäoppimisen uudistaminen työssäoppimiseksi on merkittävämpiä, ellei merkittävintä uudistus, joka ammatillisessa on koskaan toteutettu. Erityisen merkittäväksi ja haasteelliseksi sen tekee useiden eri toimitahojen voimien yhdistäminen oppimisyhteisöksi.

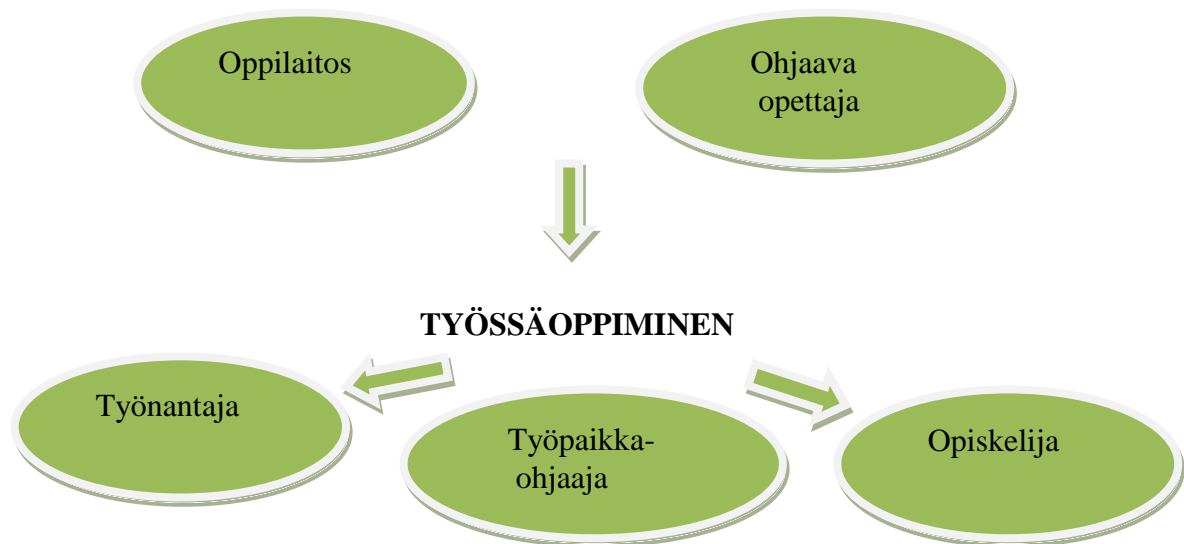
Työssäoppiminen koskee laajasti ottaen seuraavia tahoja:

- koulutuksen järjestäjä
- oppilaitos ja sen koko henkilökunta
- ohjaavat opettajat
- työnantajat
- työntekijät työyhteisössä
- työpaikkaohjaajat
- luottamushenkilöt
- opiskelijat
- työmarkkinaosapuolet
- työsuojeluviranomaiset

(www.edu.fi/tonet)

Kaikilla osapuolilla on oma tärkeä roolinsa oppimisyhteistyössä. Keskeisiä toimijoita ovat kuitenkin ne, jotka ovat välittömästi tekemisissä itse oppimisen kanssa. Työssäop-

piminen uutena koulutuksen järjestämismuotona merkitsee kaikille keskeisille toimijoille uusia haasteita. Niihin vastaaminen edellyttää muutoksen hyväksymistä, uusien roolien omaksumista ja uudenlaisia toimintatapoja koulutusyhteistyön toteuttamiseksi. Työssäoppiminen on kuitenkin vaativuudestaan huolimatta nähty ensi sijassa kaikkien osapuolten lisääntyvänä mahdollisuuksina vaikuttaa koulutuksen suunnitteluun ja toteutukseen ja tätä kautta parempaan ammattiosaamisen tasoon.



KUVA1. Työssäoppimisen osapuolet

Kaikkien keskeisten osapuoltenyhteisenä tavoitteena on ollut luoda ja edelleen kehittää mahdollisimman selkeä yhteistyöprosessi ja toimintatavat. Tämä on merkinnyt ja merkitsee monien yhteistyön välineiden, kuten sopimustenlomakkeiden, palautejärjestelmän yms. kehittämistä. Tässä työssä oppilaitos on keskeisessä aloitteentekijän ja toimijan roolissa. (Räikkönen & Uusitalo 2001, 52)

3.1 Työpaikkaohjaaja

Työpaikkaohjaaja on työnantajan nimeämä henkilö, joka ohjaa ammatillista perustutkintoa suorittavien opiskelijoiden työssäoppimista työpaikalla. Hän on ammattinsa kokenut taitaja, joka toimii yhteistyössä työssäoppimista ohjaavan opettajan kanssa. Työpaikkaohjaaja voi toimia työnjohto-, ammattitehtävissä. Yleensä tekniikan alalla työpaikkaohjaaja on työmaan vastuullinen työnjohtaja ja hän voi siirtää ohjaamista myös ammattityön tekijöille. Työpaikkaohjaaja tutustuttaa opiskelijan työtehtäviin ja työpaikkaan sekä ohjaa, opastaa ja valvoo työtehtävien suorittamista. Hänen vastuullaan on huolehtia myös työturvallisuudesta.

Opiskelijalle tärkein henkilö ja opastaja/mentori työpaikalla on työpaikkaohjaaja. Työpaikkaohjaajan on ymmärrettävä opiskelijoiden erilaiset valmiudet suoriutua erilaisista työtehtävistä. Opiskelija ei ole ammattilainen ja hän tarvitsee tukea ja ohjausta työtehtävissään. Työpaikkaohjaaja osallistuu opiskelijan arviointiin ja ammattiosaamisennäytösten järjestämiseen.

3.1.1 Työpaikkaohjaajan tietoperusta

Työssäoppiminen on osa peruskoulun jälkeistä ammatillista peruskoulutusta. Työssäoppimista sisältyy ammatillisiin perustutkintoihin vähintään 20 opintoviikkoa, joten opiskelija opiskelee vähintään puoli vuotta opinnoistaan työpaikalla.

Työssäoppimista ohjaavat tutkinnon perusteet, lait ja asetukset. Työssäoppiminen on koulutuksen järjestämismuoto, jossa osa tutkinnon tavoitteista opitaan työpaikalla tehdessä. Työssäoppiminen on aidossa työympäristössä tapahtuvaa tavoitteellista, ohjattua ja arvioitua opiskelua. Työssäoppimisen aikana opiskelijan ohjaus- ja opetustyöstä suuri vastuu on työpaikalla ja työpaikkaohjaajilla.

Työssäoppimisen tavoitteiden taustalla ovat valtakunnalliset laaditut ammatillisen perustutkinnon perusteet. Niissä ilmaistaan ammatillisen koulutuksen tavoitteet, sisällöt, arvioinnin kohteet ja arviointikriteerit. Koulutuksen järjestäjät laativat tutkinnon perusteiden pohjalta opetussuunnitelmat, joissa tarkennetaan työssäoppimalla opittavat asiat. Tutkinnon perusteet ovat luettavissa osoitteessa www.oph.fi.

Työpaikalla opiskelija oppii tekemällä todellisia työtehtäviä. Työpaikan vastuulla on miettiä yhdessä opiskelijan kanssa sellaiset työtehtävät, jotka antavat opiskelijalle mahdollisuuden oppia tavoitteiden mukaisia asioita.

Opiskelijan omat oppimistarpeet ja kiinnostus otetaan huomioon opiskelijan henkilökohtaisessa opiskelusuunnitelmassa (HOPS). Siihen tarkennetaan, mitä opiskelija opiskelee työssäoppimalla. HOPS:ia varten arvioidaan työpaikalla opiskelijan lähtötaso. Lähtötason arvioinnin pohjalta tarkennetaan, mitä opiskelijan tulee oppia työssäoppimisen aikana.

Työpaikkaohjaaja tarvitsee perustietoa oppimisesta, jotta hän voi suunnitella työssäoppimisen ohjaamisensa oppimista edistäväksi. Ohjaajan on tärkeää tunnistaa opiskelijoiden erilaisia tiedonhankinta- ja oppimistapoja ja osata käyttää tietoa ohjauksensa suunnittelussa ja toteutuksessa. Jokainen opiskelija oppii eri tavoin.

Työssäoppiminen tapahtuu pääasiassa kokemusten kautta. Olennaista on käsitellä opiskelijan kokemuksia ja toimintaa keskustelemalla ja pohtimalla sekä ohjata opiskelijaa hankkimaan lisätietoa ja kehittämään toimintaansa. (Frisk 2010, 6)

3.1.2 Työpaikkaohjaajan tehtävät

Työpaikkaohjaaja on opiskelijalle tärkeä henkilö muutenkin kuin pelkästään ammatillisen asiantuntemuksensa vuoksi. Työpaikkaohjaaja on vastuullisessa tehtävässä ohjatesaan opiskelijaa työpaikalla. Opiskelijoiden erilaisuudet tuovat juuri ohjaukseen haasteellisuutta.

Työpaikkaohjaajana tehtävät vaihtelevat:

- ohjaamisesta
- tarkkailemisesta
- korjaamisesta
- jäljittelemisestä
- pyytää työssäopijalta itsenäisiä ratkaisuja.
- pitää esitelmiä työssäopijaryhmille.
- toimii roolimallina. Sisäistää elinikäisen oppimisen periaate: pitää kehittää omia tietoja ja taitoja säännöllisesti, jotta osaa opettaa oikein.

Työpaikkaohjaajan tehtävät yleisesti

- opiskelijan tehtävien määrittäminen
- tehtävien antaminen työssäopijoille
- tehtävien ottaminen pois työssäopijalta
- tehtävien antaminen ja jakaminen useiden työssäopijoiden kesken
nuoren tulevaisuuteen vaikuttavien päätösten tekeminen.

3.1.3 Työpaikkaohjaajan velvollisuudet

Työpaikkaohjaaja on erityisasemassa, ja hänellä on useita rooleja. Hän toimii välittäjänä opiskelijan ja johdon välillä. Työpaikkaohjaajalla on moraalisia ja oikeudellisia velvollisuuksia, ja hän on vastuussa nuoren ammatillisesta kehityksestä ja hyvinvoinnista.

Työpaikkaohjaajan on estettävä sukupuoleen, rotuun, kansallisuuteen tai mihin tahansa muuhun asiaan perustuva syrjintä kiusaaminen tai seksuaalinen ahdistelu alkoholin, lääkkeiden tai minkä tahansa muun aineen väärinkäyttö onnettomuuksien, ilmansaastei-

den, metelin tai vaarallisten kemikaalien aiheuttamat fyysiset vaarat työssäoppijan fyysisen kunnon yliarviointi. Työpaikkaohjaajan on myös varmistettava että työssäoppija noudattaa työaikasäännöksiä ja muita säännöksiä.

Välittäjänä toimiminen

- Monet työpaikkaohjaajat kuvaavat erityisasemaansa sanomalla, että he toimivat eräänlaisina välittäjinä. Työpaikkaohjaaja kokee olevansa linkki uuden työntekijän ja yrityksen välillä.

Hänen on tehtävä asemaansa koskeva päätös. Työpaikkaohjaajan kannattaa keskustella tästä yritysjohtajan kanssa:

- Mitkä asiat on kerrottava johdolle?
- Mitkä ovat työpaikkaohjaajan ja työssäoppijan välisiä luottamuksellisia asioita?
- Mitkä ovat työpaikkaohjaajan ja yritysjohtajan välisiä luottamuksellisia asioita?
- Työssäoppija uskoutuu työpaikkaohjaajalleen ja voi kertoa tälle arkaluontoisia henkilökohtaisia asioita. Pitää muistaa moraalinen velvollisuus.

Mentori/valmentaja

Suhde työssäoppijaan on yleensä joukko erilaisia rooleja: olet ohjaaja, mentori ja valmentaja. Valmentaja tukee työntekijän ammatillisen ja henkilökohtaisen pätevyyden kehitystä.

Valitsemaasi roolista riippuen voit

- tukea työssäoppijaa
- innostaa työssäoppijaa
- motivoida työssäoppijaa
- antaa työssäoppijalle haasteita.

Tämä ratkaisee sen, mitä työssäoppija saa irti koulutuksesta

3.1.4 Tekninen kouluttaja

Teknistä koulutusta tarvitaan tietynlaisissa työprosesseissa, esimerkiksi teollisuuden monimutkaisessa koneenkäytössä, liukkaan kelin ajossa tai monimutkaisten teknisten laitteiden käytössä.

Kun tehdään päätöstä siitä, onko jokin työprosessi opetettava tietyllä tavalla, voidaan pohtia seuraavia asioita:

- Suoritetaanko työ yleensä liian nopeasti, tai onko käyttöohjeiden käyttö mahdollista muiden olosuhteiden vuoksi?

- Onko työprosessi monimutkainen tai laaja?
- Tarvitseeko työssäoppija laajoja havaintoesityksiä tai selityksiä ennen työtehtävän suorittamista?
- Onko suuri tarkkuus tarpeen vakavien seurausten välttämiseksi?
- Liittyykö prosessiin monia valintoja ja/tai päätöksiä?

3.1.5 Työpaikkaohjaaja arvioijana

Työpaikkaohjaajat tukevat opiskelijoiden ammatillista kasvua ja kehitystä ohjauksen ja arvioinnin avulla. Opiskelijan arviointiin olennaisesti kuuluvat ammattiosaamisen näytöt toteutetaan pääosin työpaikoilla. Tämänkin vuoksi työpaikkaohjaajat ovat konkreettisesti avainhenkilöitä tutkintojen toteutuksessa. (Hätönen 2010, 5)

Yleensä työpaikkaohjaaja saa opiskelijan arviointia koskevan tietoperustan oppilaitoksesta joko erillisenä ohjauksena ja ohjeina tai erikseen järjestetyssä työpaikkaohjaajien koulutuksessa. Opiskelija tarvitsee palautetta ja arviointia koko työssäoppimisjakson ajan. Työpaikkaohjaaja arvioi opiskelijan oppimista, kehittymistä ja osaamista eri menetelmin ja painotuksin. (Hätönen 2010, 7)

Ennakkoon sovitut arviointikohteet kuvaavat niitä asioita, joita opiskelijan työskentelyssä ja oppimisessa arvioidaan myös työpaikalla. Arviointi ei siis ole sattumanvaraista, mihin tahansa liittyvää. Arviointikohteet yhdenmukaistavat palautteen antamista ja suuntaavat opiskelijan kehittymistä ammatillisesti toivottuun suuntaan. (Hätönen 2010, 12)

Työssäoppimisen alussa tehtävä opiskelijan arviointi antaa tietoa nykytilanteesta ja suuntaa opiskelua ja sen kehittämistä. Arvioinnin avulla työpaikkaohjaaja voi todeta esimerkiksi opiskelijan opiskelutaidot ja osaamistason työssäoppimisen alkaessa. Yhteisen selvityksen avulla tarkennetaan opiskelijakohtaiset työssäoppimisjakson tavoitteet ja niiden saavuttamiseen liittyvä arviointi. Keskustelussa sovitaan yhdessä mm. siitä, minäkalaisia arviointi- ja ohjauskeskusteluja käydään, mihin ne jaksossa sijoitetaan ja mitä konkreettisia seurannan ja arvioinnin menetelmiä käytetään. (Hätönen 2010, 25)

3.1.6 Työpaikkaohjaaja palautteen antajana

Palautteen antaminen jää usein tasolle, jolla kerrotaan opiskelijan työssäoppimisen suorittamisen kokonaisuus muutamilla lauseilla. Sillä ei saada ollenkaan kerrottua opiskeli-

jalle hänen henkilökohtaisiin ominaisuuksiin liittyviä kohtia. Palautteen antaminen pitäisi olla suunnitelmallinen ja sen pitäisi kuulua osaltaan työssäoppimisen alussa tehtyyn suunnitelmaan, mitä yleensäkin työssäoppimisesta haetaan ja sen tavoitteita. Opiskelijalle on hyvä antaa palautetta myös hänen heikommista ominaisuuksista jotta opiskelija voi silloin kehittää niitä lisää. Palautteen kautta opiskelijalle jää kokonaiskuva työssäoppimisesta ja silloin hän osaa huomioida asioita myöhemmin. Palaute voi innostaa opiskelijaa hyvinkin paljon ja hän voi sen kautta löytää itselle tarvittavia näkökohtia. Palautteen antamisessa on tärkeää keskittyä rakentavaan ja kannustavaan toisen toiminnan analysoimiseen ja arvioimiseen. Siinä tuodaan esille sekä hyviä että kehittämistä kaipaavia asioita ja annetaan konkreettisia ehdotuksia parantaa esitystä. Palautteen pitäisi olla yksityiskohtaista ja tarkkaa, jotta saaja voi hahmottaa, mistä esimerkiksi muotoutuu selkeyden ja sujuvuuden vaikutelma tai mitkä tekijät helpottavat kuuntelemista. Arvioinnissa keskitytään harjoiteltaviin taitoihin, ei puhujan persoonallisuuteen.

Muistilista palautteen antamiseen

- Kohdista palaute käyttäytymiseen eikä henkilöön.
- Puhu havainnoista mieluummin kuin tulkinnoista.
- Käytä kuvausta arvostelun asemesta.
- Anna myös myönteistä palautetta.
- Pohdi vaihtoehtoja neuvojen antamisen sijasta.
- Arvioi, minkä verran palautetta saaja voi yhdellä kertaa ottaa tehokkaasti vastaan.
- Liitä palaute "tässä ja nyt" -tilanteeseen mieluummin kuin abstrakteihin yleistyksiin.
- Huomioi, että palautteen tulisi olla arvokasta myös vastaanottajan kannalta.

3.1.7 Palautteen vastaanottaminen

Palautteen vastaanottajana on hyvä olla aktiivisesti mukana keskustelussa; kannattaa keskittyä kuuntelemaan, kysellä ja pyytää selvennyksiä. On hyvä miettiä etukäteen, millaisiin asioihin haluaa kiinnitettävän huomiota ja mitä haluaa kuulla omasta esityksestään. Hakkarainen ja Hyvärinen (1999, 25) korostavat, ettei palaute saa olla hyökkäys eikä arvostelu, vaan se on tarkoitettu viestintätaitojen kehittämiseksi. Palautteen saaja suodattaa ja jäsentää palautteen ja ottaa opiksi sen, minkä katsoo hyväksi ja tarpeelliseksi.

Palautteen vastaanottaminen on taito. On todettu esimerkiksi, että palautteen tulkitsemisen tarkkuus paranee sitä enemmän mitä useammin palautetta saadaan. Nonverbaalia palautetta saadaan jatkuvasti, mutta kuinka paljon siitä otetaan vastaan tietoisesti tai tiedostamatta?

Palautteeseen voidaan reagoida torjumalla palaute, turvautumalla puolustusmekanismeihin (selittely, vastahyökkäys, projisointi) tai hyväksymällä palaute.

Palaute onnistuu paremmin, kun saaja on valmis ottamaan sitä vastaan ja kun

- palaute on kuvailevaa eikä syyttelevää
- palaute kohdistuu toimintaan, jolle voi tehdä jotakin
- palaute ei koske saajan persoonallisuutta
- palaute annetaan turvallisessa ilmapiirissä
- palautetta saadaan monilta henkilöiltä.

(http://viestinnantietoaines.aalto.fi/mmpv/palautteen_antaminen.htm). Viitattu 3.1.2014

3.1.8 Opettaja

Opettajan roolin muutokseen liittyy myös hyvin konkreettista uutta. Opettaja ”jalkautuu” tekemään osan työstään kentällä työssäoppimisen ohjaajana. Ohjaamiskäynneillä aikaa kuluu matkaan ja ennalta arvaamaton määrä itse ohjaamiseen. Kun opettaja on oppituntien osalta työjärjestyksiin sidottu, on oman työn suunnittelun ja organisoinnin osaaminen arvokasta.

Työssäoppiminen aiheuttaa sisällön ja aikataulujen suhteen paineita myös koko oppilaitoksen ja koulutusalojen työnjaon ja työjärjestysten suunnitteluun. Ohjaavilla opettajilla tulee olla keskeinen rooli tässä suunnitteluyhteistyössä.

Yleensä työssäoppimisen ohjaajina toimivat lähes kaikki opettajat. Suuremmissa oppilaitoksissa ohjaajiksi valitaan ne, joita uudenlainen työskentelymuoto kiinnostaa tai joille se soveltuu parhaiten. Jo tähänastinen kokemus on osoittanut, että vapaaehtoisuus on tärkeää – kenenkään ei pitäisi joutua työssäoppimista ohjaavaksi opettajaksi. Tärkeänä voidaan pitää myös sitä, että ohjaava opettaja tuntee ohjattavan ryhmän jo aikaisemmista yhteyksistä. Joissakin tutkinnoissa ja useimpien tutkintojen koulutusohjelmakohtaisilla työssäoppimisjaksoilla myös ohjaavan opettajan soveltuva asiantuntemus on keskeistä. Myös opettajan persoonallisuudella on merkitystä ohjaajaksi ryhtymiseksi. (Räikkönen M & Uusitalo I 2001, 59)

3.1.9 Opettajan käytännön tehtävät

Opettajan tehtävä on tiedottaa hyvissä ajoin työssäoppimis jakson ajankohta. Opiskelijat ohjataan etsimään itsenäisesti työssäoppimispaikkaa, sillä tällöin he myös oppivat samalla työnhakua. Löydettyään itselleen työssäoppimispaikan, opiskelija käy varmista-massa tämän saamallaan esisopimuksellaan jota käytetään varsinaisten sopimusten te-koon. Esisopimuksen opiskelija toimittaa sitten ryhmänohjaajalleen tai työssäoppimista valvovalle opettajalle. Työssäoppimista valvovan opettajan tulee tarkistaa, että kyseinen paikka on soveltuva työssäoppimisen ja se täyttää työssäoppimiselle asetetut vaatimuk-set. Opettaja avustaa tarvittaessa opiskelijaa löytämään työssäoppimis paikan antamalla yhteystietoja paikoista. Opettaja tekee sähköiset ryhmäkohtaiset työssäoppimis kansiot jos on jokaisen opiskelijan työssäoppimispaikan tiedot, kesto ja ammattiosaamisen näy-töt ja muut tarvittavat tiedot.

Esisopimuksen tiedoilla ohjaava opettaja tekee ja toimittaa työssäoppimispaikalle lopul-liset sopimukset, joissa määritellään työssäoppimisen laajuus opintoviikkoina, työtehtä-vät ja ammattiosaamisen näytöt ja muut opiskelijan oppimiselle tärkeät asiat. Työssäop-pimis sopimus vahvistetaan allekirjoituksin ja siitä jaetaan kappaleet kaikille osapuolil-le. Sopimukset allekirjoittaa oppilaitoksen puolesta koulutuspäällikkö. Opiskelijan ja työpaikkaohjaajan allekirjoitukset saadaan ensimmäisellä työpaikka käynnillä. Työssä-oppimista ohjaava opettaja laatii ja aikatauluttaa työssäoppimisen ohjaukset ja käynnit saatuaan kaikki sopimukset itselleen. Työssäoppimisen ohjauksen resurssi viikossa on yksi tunti opiskelijaa kohti. Työssäoppimista ohjaava opettaja toimittaa kaikille osapuo-lille myös ohjeet työssäoppimisesta jossa on määritelty työssäoppimisen osapuolten tehtävät. Ohjaava opettaja toimittaa työpaikoille tarvittavat ammattiosaamisen näyttöjen arviointi lomakkeet sekä opiskelijoiden työssäoppimisen päiväkirjat ja arviointiin tarvit-tavat lomakkeet.

Ohjaava opettaja toimii siis yhteyshenkilönä ja koordinoijana oppilaitoksen, opiskelijan ja työpaikan välillä. Ohjaava opettaja pitää säännöllisesti yhteyttä muihin ja tarvittaessa ohjaa ja opastaa työssäoppimisen ohjaukseen ja arviointiin liittyvissä asioissa. Opettaja pyrkii työssäoppimisen aikana varmistamaan, että työssäoppimiselle asetetut vaatimuk-set täyttyvät. Työssäoppimis paikat eroavat toisistaan henkilöstön määrän, sijainnin ja kohteen laajuuden puolesta. Opettaja voi tarvittaessa keskeyttää työssäoppimisen jos hän havaitsee siinä asioita jotka ei täytä edellä mainittuja kriteereitä. Ongelmallisinta valvomiseen aiheuttaa kaukana oppilaitoksesta sijaitsevat työpaikat, kuinka ennättää käydä riittävän usein valvomassa työssäoppimista kun resurssit on rajattuja. Näissä ta-

pauksissa joudutaan usein yhteyttä pitämään puhelimilla, oppilaitoksen verkko-ohjelmilla kuten Wilmalla tai Skypellä ja varmistaa näin onnistunut työssäoppiminen. Opettaja tekee säännöllisiä käyntejä työpaikoilla ja seuraa samalla opiskelijan edistymistä ja pitää tarvittavia ohjauskeskusteluja työpaikkaohjaajan kanssa.

3.2 Opiskelija

Opiskelijan rooli koko työssäoppimisen prosessissa on keskeinen. Juuri opiskelijoiden vuoksihan työelämäyhteistyötä tehdään. Työssäoppimisen toteutuminen toivotulla tavalla riippuu hyvin pitkälti opiskelijasta, hänen intresseistään, tarpeistaan ja toiveistaan. (Mäkeläinen, 2000, 95). Pitkäjaksoisen ja osin työpaikalla tapahtuvan koulutusyhteistyön johdosta opiskelijoiden vaikutusmahdollisuudet työpaikalla paranevat ja työhön tulee kehittämisen ote. Opiskelijoiden toivotaan tutkimusten mukaan osallistuvan yhdessä opettajien kanssa opetuksen kehittämiseen myös työpaikalla.

Ammattiosaamisen näytöt ja tutkintasuoritukset ovat koulutuksen järjestäjän ja työelämän yhdessä suunnittelema, toteuttama ja arvioima työtilanne tai työprosessi. Ammattiosaamisen näytöissä ja tutkintasuorituksissa opiskelija tekemällä käytännön tehtäviä ja mahdollisimman aidoissa työtilanteissa osoittaa, miten hyvin hän on saavuttanut opetus-suunnitelman perusteiden ammatillisten opintojen tavoitteissa määritellyn työelämän edellyttämän ammattitaidon.

”Työ tekijäänsä neuvoo” on vanha suomalainen sananlasku. Nykyisin ei kuitenkaan aina näin ole, vaan ammattitaitoa opiskelevaa tulee ohjata ja neuvoa. Koska työssäoppiminen on koulutusmuoto, jossa osa tutkinnon tavoitteista saavutetaan ja opitaan työpaikalla, opiskelijan on entistä etenevässä määrin suuntauduttava käytännön työtehtäviin ja jo koulutukseen hakeutumisvaiheessa tiedostaa työssäoppimispaikan tarve. Ilman työssäoppimispaikkaa ei ammattitaidon saavuttaminen ole edes mahdollista. (Määttä, Törrönen, 1999, 4)

Opiskelija on velvollinen noudattamaan työpaikan sääntöjä ja määräyksiä kuten esim. työsuojeluohjeita. Hänen velvollisuutenaan on opetella erilaisia työkäytäntöjä, työvälineiden hallintaa, yksittäisiä työtehtäviä sekä teknisiä taitoja. Näissä kaikissa seikoissa opiskelijan itseohjautuvuus on myös tärkeää. Opiskelijalle työssäoppiminen merkitsee avointa oppimisympäristöä oppilaitosmuotoiseen opiskeluun verrattuna. Avoin oppimisympäristö edellyttää oppijalta valmiutta itseohjautuvuuteen. Itseohjautuvuus on

mahdollista vain, jos oppijaa tuetaan kehittymään itseohjautuvaksi. Käytännön työssä opiskelija sopeutuu työhön, työpaikkaan ja organisaatioon opetellessaan suorittamaan työtehtävänsä ja selviytyessään kohtaamistaan ongelmista. (Poikela 1998, 14- 16.)

Opiskelijan on myös suoritettava opintojensa edetessä itsearviointia ja viimeistään tutkintasuoritusten vastaanottotilanteessa ja ammattiosaamisen näyttöjen arvioinnissa sitä häneltä kysytään. Opiskelijan, niin kuin muidenkin tahojen on oltava valmis kohtaamaan ja käsittelemään kaikkia esille tulevia tarpeita, toiveita ja ongelmia sekä ristiriitoja.

Opiskelijalla/tutkinnonsuorittajalla on tärkeä rooli huolehtia siitä, että tutkinnonsuoritus suunnitelmassa nimetty arvioija tai arvioijat ovat arvioimassa tutkintasuoritusta/näyttöä sovittuna aikana. Hän varmistaa, että arvioijilla on oikeat arviointilomakkeet ja että arvioijat ovat selvillä siitä, mitä kaikkea kyseisenä päivänä aiotaan osoittaa ja miten.

Työssäoppijan velvollisuus on noudattaa hänelle laadittua HOPS:ia. Opiskelijalle on laadittu jo koulutuksen alussa tai koulutuksen hakeutumisvaiheessa henkilökohtaistamissuunnitelma, jossa on kerrottu, miten oppiminen tapahtuu ja mitä hänen opintoihinsa niin oppilaitoksessa kuin työssäoppimispaikassakin sisältyy ja miten hän saavuttaa tutkinnon perusteissa esitetty ammattitaitovaatimukset. Hänen vastuullaan on tehdä työpaikkakouluttajan ja oppilaitoksen edustajan kanssa sovitut tehtävät ja noudattaa työssäoppimissopimusta. Mikäli oppija aiheuttaa tahallisesti vahinkoa työssäoppimispaikassa, hän on siitä korvausvelvollinen. Erityisen tärkeä on noudattaa työpaikan salassapito-velvollisuutta. Oppija ei saa ilmaista mitään työssäoppimispaikkaan kuuluvaa seikkaa tai asiaa ulkopuolisille. (Hautamäki I, Hakamaa P, Nyrhinen M, Tynjälä J. 2013. Työssäoppiminen ammatillisessa koulutuksessa. Opinnäytetyö. Tampereen Ammattikorkeakoulu. pdf- tiedosto. <http://www.theseus.fi/handle/10024/57269>)

3.3 Oppilaitos

Oppilaitoksen tehtävänä on toimia koulutuksen käytännön järjestäjänä. Järjestämisvastuu koskee kaikkia erilaisia oppimisympäristöjä, opetuksen järjestämismuotoja ja – menetelmiä. Siten se koskee myös opiskelua työpaikoilla käytännön työtehtävien yhteydessä. Oppilaitoksen työssäoppimisen tehtäväkenttään kuuluu

- valmentavat opiskelijat työssäoppimisen jaksoille

- järjestävät työssäoppimispaikat yhdessä opiskelijan kanssa
- varmistavat työpaikan edellytykset työssäoppimisen järjestämiseksi
- valmistella ja tehdä sopimukset työnantajan kanssa
- organisoida opiskelijakohtaiset sopimukset
- huolehtia omalta osaltaan opettajien ja työpaikkaohjaajien koulutuksesta ja verkostoitumisesta
- huolehtia koulutuksen työelämävastaavuudesta
- tehdä yhteistyötä alueellisesti ja paikallisesti muiden oppilaitosten kanssa
- pitää yhteyttä työmarkkinaosapuoliin.
- informoida yrityksiä ja sen henkilökuntaa työssäoppimisesta ja sen tapahtumista

(www.edu.fi/tonet)

Tehtäväkenttä on mittava verrattuna aikaisempaan harjoittelukäytäntöön. Oppilaitoksen vastuullinen asema työssäoppimisen käytännön järjestäjänä on vaatinut tarkastelemaan organisaation vahvuuksia ja heikkouksia lähteä mukaan ja selvittää tästä haasteesta. On myös pohdittu, mitä uhkia ja mahdollisuuksia työssäoppiminen tuo tullessaan? Yleensä analyyseissa oletetaan uhkien tulevan organisaation ulkopuolelta. Joillakin koulutusaloilla esiintyneet epäilyt siitä, että työelämä ei olisi valmis näin mittavaan koulutusyhteistyöhön, ovat osoittautuneet turhiksi. Alueen yritykset ja laitokset ovat ottaneet haasteen vastaan kiitettävästi. Jo alkanutta yhteistyötä ei saa kuitenkaan pitää itsestäänselvyytenä, vaan sitä on ylläpidettävä kaikin mahdollisin keinoin.

Uhat voivat olla myös omasta organisaatiosta lähtöisin, eivät ulkopuolelta tulevia. Useimmat oppilaitokset ovat viime vuosina kokeneet suuria toistuvia muutoksia. Työssäoppimiseen siirtymisen vaikeus tai helppous riippuu ainakin osittain siitä, miten jo toteutukset on jo muuten koettu. Onnistuneen muutosprosessin kokenut organisaatio on todennäköisesti valmiimpi tähänkin muutokseen. Toisaalta jokainen muutos voi olla organisaatiolle käänteentekevä; uusi voi yhdistää ja se sisältää aina onnistumisen mahdollisuuksia. Työssäoppimisen mukanaan tuomia mahdollisuuksia on kuvattu seuraavasti:

- parantaa koulutuksen tunnettavuutta työelämässä
- vahvistaa oppilaitoksen ja työelämän yhteistyötä ja koulutuksen suunnittelua
- pitää yllä ja kehittää opettajien ammattitaitoa
- monipuolistaa oppimisympäristöjä
- mahdollistaa harvinaisten koneiden ja laitteiden sekä uuden teknologian käytön
- monipuolistaa opiskelijan arviointia. (www.edu.fi/tonet)

4 TYÖSSÄOPPIMISEN OHJAAMISEN ONGELMIA

Työssäoppimipaikat poikkeavat merkittävästi tutusta koulu ympäristöstä. Opiskelijat ovat tottuneet työskentelemään yhdessä opettajien ohjauksessa työsaleissa ja opetustyömailla. Oppiminen tapahtuu usein kokeilujen ja epäonnistumisten kautta, aina ei onnistuta ensimmäisellä kerralla, väärin tehty puretaan ja korjataan. Opettajan johdolla tapahtuva ohjaaminen perustuu opettamiseen ja opettaja varmistaa aina, että jokainen opiskelija pääsee tekemään ja kokeilemaan erilaisia työtehtäviä. Opettajan omat kokemukset ja ammatillinen osaaminen on merkityksellistä ohjauksessa, ei ole selvää kaavaa aina jokaiseen opetustyömaalla tai työsalissa tapahtuvaan tehtävään. Opettaja ratkaisee näitä tilanteita aina sen mukaan.

Työssäoppimis paikalla ongelmia voi aiheuttaa henkilöstö, työpaikka ohjaaja ja opiskelija itse. Ongelmat ovat hyvin moni syisiä ja ne ovat riippuvaisia työpaikasta, kulttuurista ja myös tilanteista. Ongelmat vaihtelevat hyvin harmittomista, korjattavista, hankaliin vaikeisiin tilanteisiin. Työssäoppimisen ohjaajan on pystyttävä selviämään erilaisista opiskelijoista ja ohjaustilanteista. Tätä tuo omat haasteensa ohjaukseen ja kaikki eivät välttämättä selviä ilman opettajan tukea. Usein työpaikkaohjaajan ratkaisut eivät välttämättä ole oikeita ja saattavat johtaa vaikeisiin tilanteisiin. Oppilas saattaa loukkaantua jopa harmittomasta huulenhaitasta, koska nuori ei aina ymmärrä vanhempien huumoria. Tässä kappaleessa tulee esille todellisia esimerkkejä mitä työssäoppimis paikoilla on tapahtunut, ne kertokoot puolestaan sen mitä työpaikoilla voi tapahtua. Kokemukset ovat olleet monenlaisia ja välillä herättää jopa kysymyksen, voiko näin muka tapahtua?

Opiskelijoiden työssäoppiminen työssäoppimispaikoilla on oikeaa työelämässä tapahtuvaa tekemistä, ei harjoittelua ja sen vuoksi oppilaalle tulee haasteita enemmän tekemiseen. Työelämä odottaa usein osaajia, ei opiskelijoita, tätä ei siis usein tunnisteta. Tämä näkyy usein työpaikoilta tulleissa työharjoittelija pyynnöissä. Yritykset haluavat juuri osaavaa opiskelijaa, jolla olisi mielellään kokemusta alalta. Tilanne muuttuu heti kun työpaikalle menee opiskelija joka ei välttämättä uskalla heti tarttua työhön, vaan vaatisi juuri kannustusta ja ohjausta enemmän. Tämä tuo haasteita työssäoppimisen ohjaajalle

jos hän on tottunut vain antamaan työtehtäviä eikä ohjaamisesta ole juurikaan kokemusta.

'' Ei se opiskelija oikein osannut olla oma aloitteinen, vaan aina kun sitä ei valvonut, niin se istui ja odotteli ohjeita. Motivaatio siltä puuttui alaa kohtaan kokonaan. Ei se oikein kiinnostunut annetuista tehtävistä vaan vaikutti hieman kyllästyneeltä. Matkapuhelinta ne osaa kyllä käyttää koko ajan. Ei meillä ole aikaa olla koko ajan opiskelijan vieressä ohjeistamassa sitä, vaan seuraavan kerran lähettäkää jo vähän kokeneempi ja innokkaampi kaveri tilalle. Työnjohtaja 58v. ''

Työssäoppiminen aloitetaan aina perehdyttämällä opiskelija työpaikalle. Tällä perehdytyksellä varmistetaan se, että opiskelija oppii tuntemaan työpaikan ympäristön ja toiminnot. Perehdytyksessä olisi hyvä myös esitellä opiskelija koko henkilöstölle ja kertoa että kyseessä on opiskelija, ei työntekijä. Tällä tavalla ohjaaminen ja valvominen tehoisivat merkittävästi, jokainen osallistuisi opiskelijan ohjaukseen. Työntekijöille pitäisi juuri painottaa sitä, että opiskelija ei välttämättä osaa vielä edes perusasioita ja jokainen osaisi ohjata opiskelijaa tarvittaessa.

''Minkälaisia työntekijöitä sieltä ammattikoulusta oikein nykyään tulee, kun eihän tuo opiskelija erota lautaa lankusta. Silloin kun minä olin ammattikoulussa ja mentiin kesätöihin, niin sentään osattiin jo kuitenkin jotain, ainakin naulata nauvoja vasaralla. Taitaa olla nämä nuoret sellaisia, ettei niitä taida kiinnostaakaan koko ala. Opetatteko te siellä koulussa nykyään näille nuorille näitä ammatti asioita ollenkaan? Kirvesmies 52v. ''

Työssäoppiminen voi siis muuttua opiskelijan kannalta epämiellyttäväksi ja vaikuttaa merkittävästi hänen opiskelu motivaatioonsa. Työssäoppimisen ohjaajalta vaaditaan kokemuksen myötä myös näkemystä siitä, pystyykö henkilöstä kaikki toimimaan opiskelijan kanssa työparina. Nuori opiskelija on herkkä ja jos häneen kohdistuu vielä suoraa negatiivista ivaa, niin se on nuorta kohtaa usein liikaa ja se heijastuu usein poissaoloina työssäoppimis paikalta.

''Kyllä jos minun pojalla olisi naamassa tuollaisia nauvoja ja piikkejä, niin saisi kyllä etsiä asuntonsa muualta jos ne lävistyksen ei naamasta lähtisi. Painaahan nuo jo sen verran ettei jaksa liikkuaakaan rivakasti. Parempi kuin menisi jonnekin muualle koko

poika. Viime kerrallakin kun istuivat täällä sosiaalityöissä liian pitkään, niin ajattelin että ei se jaksakaan enää kävellä. Kirvesmies 43v. ”

Yritysten kokemus työssäoppijoista vaihtelee hyvin paljon. Taajamissa toimivat suuryritykset ovat kokeneita ja yritysten kulttuuriset tekijät ovat usein kunnossa. Yritykset jotka ovat pieniä tai toimivat pienillä paikkakunnilla omaavat heikomman kokemuksen työssäoppijoista. On ensiarvoisen tärkeää kuitenkin saada myös näitä pienempiä yrityksiä ottamaan opiskelijoita työssäoppimaan, koska usein opiskelijat ovat kotoisin paikkakunnasta jossa yritys toimii. Yritys myös hyötyy siitä, koska silloin se saa opastusta ja ohjeita opettajan kautta työturvallisuuteen tai muuhun tärkeään kohtaan. Opettaja on tietoinen määräyksistä ja niistä perusasioista mitä yrityksen tulee täyttää. Silloin varmistetaan se, että kyseinen yritys voi toimia jatkossakin työssäoppimis paikkana. Tällä tarkoitetaan laadullista tekijää.

”En minä ollut tietoinen siitä, että alaikäinen tulee perehdyttää sillä tavoin työtehtäviin. Enkä minä ole edes nähnyt sellaisia lomakkeita, mitkä olisi pitänyt täyttää. Kyllä me täällä ollaan ennenkin pärjätty ilman tuollaisia kaavakkeita ja lappuja, ei niistä ole kuin vaivaa ja kiusaa. Onhan tämä nähty ennenkin. Kohta täällä ei varmaan saa edes hengittää ilman jos ei ole sertifikaatit kunnossa. Paikallisen pienyrityksen työnjohtaja 44v. ”

Lain ja asetusten mukaan työssäoppimis paikan tulee täyttää sille asetetut vaatimukset. Opiskelijan turvallisuus on ensiarvoisen tärkeää ja myös opiskeluun liittyvät asiat kuten ammattiosaamisen näyttöjen arvioinnit ja muun arvioinnin tulee olla asianmukaisesti tehty. Työssäoppimisen ohjaaja on siis opettajan roolissa tehdessään arviointia opiskelijasta ja tämä ohjaajan tulisi ymmärtää hyvin selvästi. On tärkeää myös varmistaa, että kyseinen arvioija on itse tiedoiltaan ja kokemukseltaan siihen sopiva. Ammattiosaamisen näytön suunnitelmallinen toteutus työssäoppimis paikoissa on oma hankaluutensa. Usein juuri kiireellisyyden vuoksi ammattiosaamisen näyttöihin ja suunnitelmallisuuteen ei paneuduta. Se enemmänkin koetaan papereina jotka täytetään kun työt on tehty. Tällöin pitää kyseistä yritystä painottaa enemmän ottamaan vastuuta asiasta jos halutaan ottaa opiskelijoita niin vastuu pitää kantaa myös tässä.

”Kiitettävän arvoinenhan tuo opiskelija on kun tulee kuitenkin ajoissa töihin ja tekee ahkerasti työnsä. Ei se ihan onnistunut siinä tehtävässään, mutta yritti kuitenkin sitä

niin, jaksoi tulla ainakin ajallaan töihin ja kyllä siitä kasvaa hyvä työmies. Piti sille antaa näytöstä kiitettävä ihan sen takia. Työnjohtaja 57v. ’’

Nämä edellä mainitut esimerkit kertokoot siitä, mitä työssäoppimis paikoilla voi siis tapahtua. Tämä korostaa ohjauksen merkitystä ja miten tärkeässä roolissa työssäoppimisen ohjaaja on. On tärkeää, että kyseinen ohjaaja osaa tehtävänsä ja tarvittaessa saa opettajalta ohjeita asioihin mitä välttämättä ei edes hallitse. On selvää myös se, että kun opiskelija toimittaa opettajalle työssäoppimis paikan tiedot, niin kyseinen opettaja varmistaa että se soveltuu työssäoppimis paikaksi. Tässä tulee myös esille resurssit, mitkä säätelevät opettajan ajan käytön valvonnassa.

5 TYÖPAIKKAOHJAAJIEN KOULUTUSMALLI

Savon Koulutuskuntayhtymän rakennusosalalla päätettiin toteuttaa työpaikkakohtaista koulutusmallia. Siinä etuna on ollut juuri työpaikkakohtaisten työssäoppimisten käytäntöjen kehittäminen ja räätälöiminen. Koulutusmalli hyödyntää juuri parhaiten tekniikan alaa parantamaan perehdytys- ja ohjauskäytäntöjä. Malli sopii myös alalle koska työpaikat ja pisteet voivat vaihdella viikoittain ja koulutusta annettaisiin työpaikalla, ei yrityksen kiinteässä pääpaikassa.

Työpaikkakohtaisesti toteutettavien koulutusryhmien suurimpana etuna on se, että koulutuksessa voidaan käsitellä ja kehittää työpaikkakohtaisia työssäoppimisen käytäntöjä. Koulutusten on koettu hyödyttävän työpaikkojen perehdytys- ja ohjauskäytäntöjä laajemminkin. Työpaikkakohtaisten koulutusten järjestäminen on hyvä ratkaisu silloin, kun työpaikoilla on työssäoppijoita paljon ja usein ja työpaikkaohjaajia tarvitaan useita. Joskus työpaikkakohtainen koulutus on ainoa vaihtoehto toteuttaa koulutusta. Työpaikkakohtaisen koulutuksen alussa kartoitetaan työssäoppimisympäristö sekä työpaikkaohjaajien osaaminen. Näiden tietojen pohjalta voidaan räätälöidä koulutusohjelma. (Frisk 2007, 20)

Esimiehet ja johto otetaan työpaikkakohtaisissa malleissa tiiviisti mukaan koulutuksen suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin. Näin heidän sitoutumisensa työssäoppimisen kehittämiseen varmistaa sen, että koulutus hyödyttää työpaikkaa laajemminkin. Käytännössä esimiehillä on keskeinen rooli, kun ratkaistaan, otetaanko työpaikalle työssäoppijoita. Lisäksi esimiehellä on keskeinen rooli työpaikkaohjaajien ohjaamisen resursoinnissa ja tukemisessa. Hyvin suunniteltu resursointi sekä opiskelijoiden saama parantavat

koulutuksen vaikuttavuutta sekä työssäoppimisen että työpaikan kehittymisen näkökulmasta. (Frisk 2007, s.20)

5.1 Työpaikkaohjaaja koulutuksen markkinointi yrityksille

Hankkeen alkuvaiheessa mietittiin keinoja, millä tavoitettaisiin kohde henkilöt tai ryhmät mahdollisimman tehokkaasti. Tästä asiasta keskusteltiin eri alojen yhteisillä tapaamisilla ja mitä ongelmia oli aloilla saada koulutettavia lisää. Sellaiset alat joiden toiminta perustuu kiinteästi samaan paikkaan saavuttaa helpommin kohde henkilöt, kuin sellaiset alat joiden toimipaikat voivat vaihdella. Tekniikan ala kuuluu perinteisesti sellaisiin toimialoihin, että työpaikka voi vaihtua jopa kesken työviikon.

Tavoitteena oli saada koulutettavia lisää ja markkinoimme yrityksille tätä koulutusmahdollisuutta samalla kun kävimme valvomassa työssäoppijoita työssäoppimispaikoilla. Samalla meillä oli mahdollisuus valita sopivia henkilöitä koulutettaviksi jotka jo mahdollisesti toimivat työssäoppimisen ohjaajina. Tämä menetelmä osoittautui hyväksi, koska samalla pystyimme esittelemään koulutuksen menetelmän ja miten se tapahtuisi kyseisessä työpaikassa. Tarkoituksena oli räätälöidä aina koulutus sen mukaan, minkälaisesta koulutettavasta oli siis kyse. Tällä tavalla pääsimme esittelemään koulutusmateriaalia ja – menetelmää ja kertomaan miten tärkeästä asiasta oli siis kyse.

Tavoitteen mukaisesta määrästä saavutimme n. 50 % koulutettavia tällä menetelmällä, joten tällainen markkinointi menetelmä sopi hyvin tekniikan alalle.

5.1 Markkinointi

Markkinointi on ajatustapa tehdä ja toteuttaa valitun kohderyhmän tarpeisiin rakennettua ja segmenttiperusteisesti eriytettyä liiketoimintaa niin, että markkinointitoimin saadaan rakennettua kilpailuperusteinen tarjonta, joka saadaan vietyä tuloksellisesti ostohalu synnyttämällä kohdejoukon tietoisuuteen ja sitä kautta ensikaupaksi varmistetaan näin aikaansaadun asiakkuuden syventämisen tulokselliseksi asiakassuhteeksi.

Tarkasteltaessa tämän määritelmän keskeisiä elementtejä voidaan markkinoinnin todeta olevan erityisesti

- ajatustapa liiketoiminnan toteuttamiseksi
- kohderyhmän valintaan perustuvaa
- tarveperusteisia hyödykkeitä kehittävää
- kilpailuperusteisen (= kohderyhmän parempana pitämän)

- tarjonnan aikaansaava
- liiketaloudellisesti kannattavaa ja tuloksellista toimintaa, jossa
- ostohalua synnyttämällä (= tuotteen houkuttelevuusastetta nostamalla) ja
- asiakaskohdejoukolle ostamisen helpoksi tekemällä
- lunastetaan rakennetut odotukset sisäisellä toiminnalla sekä
- painottamalla asiakassuhteen syventämistä tehdään tulokellinen liiketoiminta.

Kun tämän määrittelyn ajatustaustaa purkaa markkinoinnin onnistumisen kriittisiksi menestysperustoiksi, voidaan onnistuneen markkinoinnin katsoa edellyttävän:

1. systemaattista, määrätietoista ja pitkäjänteistä toimintaotetta
2. prosessihallintaa, jolla varmistetaan markkinointitekemisten logiikkaa ja punaisen langan säilyminen
3. selkeää tulosajattelua, jossa kaikkien tekemisten lopullisena päämääränä on pitkän aikavälin tulos ja jossa markkinointitekemisillä on liiketoiminnassa, on vain välineellinen merkitys
4. kokonaisvaltaista otetta, joka varmistaa, että tehdyt ratkaisut ovat toisiinsa yhdyntäviä (esimerkiksi laatutuotteen hintataso ei voi olla kilpailijoita selvästi halvempi)
5. ihmisten käyttäytymisen ymmärtämistä ja oivaltamista tarjonnan ja viestinnän rakentamisen perustoina
6. tietotekniikan valjastamista markkinointitoimien perustaksi, jotta viestintätoimet voidaan rationaalisesti ja tuloksellisesti toteuttaa
7. jatkuvaa toiminnan markkinoinnillista kehittämistä, koska vain tämä mahdollistaa jatkuvan kilpailukykyisyyden ylläpitämisen yritykselle

Nämä kertovat hyvin sen, kuinka markkinointi on kehittynyt perinteisestä lyhytjänteisestä kertakauppojen tekemismallista kokonaisvaltaiseksi toimintajärjestelmäksi, jossa yksittäisiä kampanjoita ja temppuja oleellisempaa on kokonaisuuden hallinta sekä pitkäjännitteinen ja tuloshakuinen toiminta asiakassuhteiden syventämisen kautta. (Rope, 2000, 41- 42)

5.2 Asetus koulutuksesta

Ammatillisesta koulutuksesta annetun asetuksen (811/1998, 5§) mukaan sopimuksen tekeminen työpaikalla järjestettävästä koulutuksesta edellyttää, että koulutustyöpaikalla on käytettävissä opetussuunnitelman (nykyisin ammatillisten perustutkintojen perusteiden) ja näyttötutkinnon perusteiden mukaisen koulutuksen ja ammattiosaamisen näyttö-

jen järjestämisen kannalta riittävästi ammattitaidoltaan, koulutukseltaan ja työkokemukseltaan pätevää henkilökuntaa, joka voidaan määrätä opiskelijan vastuulliseksi kouluttajaksi. Tavoitteena on, että yhä suurempi osa ammatillisesta koulutuksesta, ammattiosaamisen näytöistä ja näyttötutkinnoista järjestetään työpaikoilla.

Työpaikkaohjaajien koulutus (3 ov) koostuu kolmesta osasta, jotka antavat valmiuksia työpaikalla järjestettävän koulutuksen, ammattiosaamisen näyttöjen ja tutkintotilaisuuksien suunnitteluun, opiskelijan ohjaamiseen ja oppimisen arviointiin sekä opiskelijan tai tutkinnon suorittajan ammattitaidon arviointiin.

Koulutus tarjoaa työpaikkaohjaajina toimiville mahdollisuuden hankkia osaamista työpaikalla järjestettävän koulutuksen suunnitteluun, opiskelijan ohjaukseen, oppimisen arviointiin sekä ammattitaidon arviointiin ammattiosaamisen näytöissä ja tutkintotilaisuuksissa. Lisäksi se tarjoaa mahdollisuuden kehittää työpaikkaohjaajien valmiuksia ottaa huomioon erityistä tukea tarvitsevat opiskelijat sekä kieli- ja kulttuuriryhmien opiskelijat. (www.oph.fi/tyopaikkaohjaaja)

Työpaikkaohjaajien koulutus (3 ov) muodostuu kuvion 4 mukaisesti kolmesta osasta.



Kuva 3. Työpaikkaohjaajien koulutuksen runko

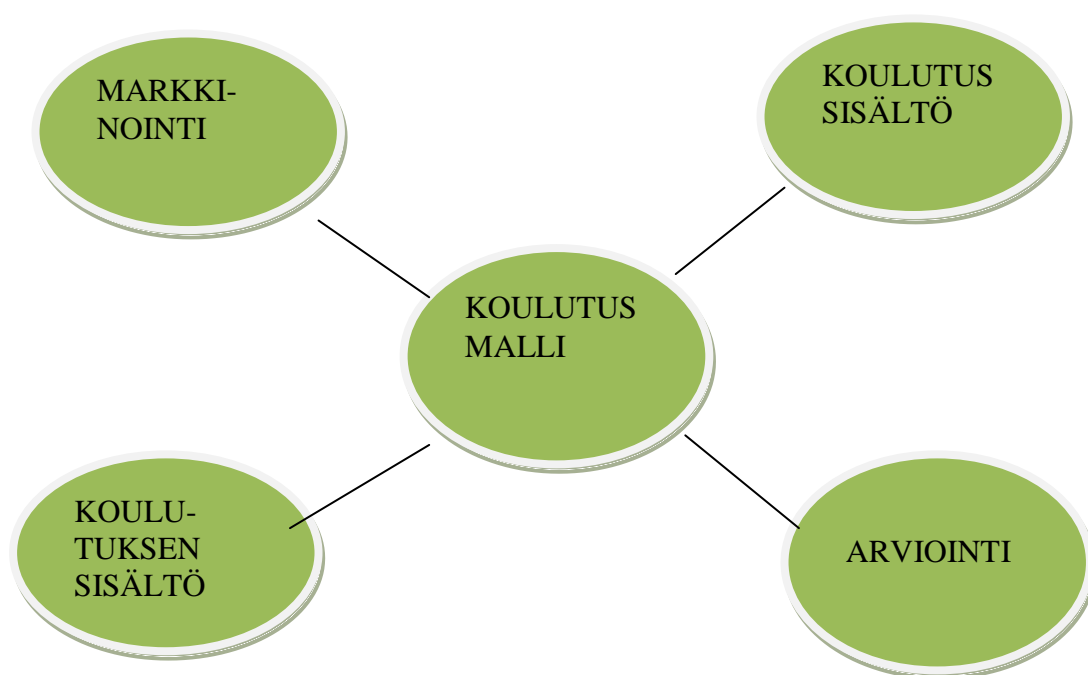
5.3 Työpaikkaohjaajien koulutuksen toteutus

Työpaikkaohjaajien koulutukseen hakeudutaan erilaisista työpaikoista ja tehtävistä. Koulutuksen suunnittelussa otetaan huomioon ammatti- ja koulutusalaakohtaistaminen sekä työpaikkakohtaiset tarpeet, jotta koulutus palvelisi laaja-alaisesti eri aloja ja erilaisia työpaikkoja. Työpaikkaohjaajien koulutus toteutetaan työpaikkaohjaajina toimivien henkilöiden kulloisenkin tilanteen ja osaamistarpeiden mukaisesti joustavasti ja hyödyntäen muun muassa monimuoto- opiskelua. Työpaikkaohjaajien koulutuksen järjestäjä vastaa siitä, että koulutus suunnitellaan jokaiselle osallistujalle henkilökohtaisesti sen mukaan, ohjaako ja arvioiko hän ensisijaisesti ammatillisensa peruskoulutuksen, näyttötutkintoon valmistavan koulutuksen vai oppisopimuskoulutuksen opiskelijoita. Lisäksi otetaan huomioon aikaisempi osaaminen. Koulutuksen toteutuksesta laaditaan suunnitelma, josta käy ilmi, miten henkilön aikaisemmin hankkima osaaminen tunnustetaan ja tunnustetaan. Koulutuksen tavoitteiden saavuttaminen kestää keskimäärin kolme viikkoa, myös osasuoritukset ovat mahdollisia. Koulutuksen osat eivät ole sidottuja tiettyyn suorittamisjärjestykseen, vaan osat voidaan suorittaa koulutuksen osallistuvien mukaisessa järjestyksessä. (www.oph.fi/tyopaikkaohjaaja)

Tämän opetushallituksen määritelmän mukaan toteutettiin työpaikkaohjaajien koulutus työssäoppimis paikoissa. Koulutettavien henkilöiden ammatit vaihtelivat työnjohtajista ammattihenkilöihin, joten koulutuksen liittyvät kohdat räätälöitiin kaikille henkilökohdaisesti. Jokaisen koulutettavan aiempi osaaminen huomioitiin koulutuksessa ja koulutuksen alussa tehtiin osaamisen kartoitus (Liite1).

Kartoittamisen perusteella tehtiin jokaiselle koulutettavalle henkilökohtainen koulutussuunnitelma, jonka avulla laadittiin koulutus aikataulut. Aikataulun mukaan sovittiin etukäteen koulutus ajankohdat ja kestot. Tämän avulla opettajalle jäi aikaa valmistella aina seuraavat tapaamiset ja niihin kuuluvat materiaalit, kopioinnit, ym. aineistot, samaan aikaan toteutettiin myös työssäoppimisen valvontaa. Koulutus menetelmää suunniteltiin hankkeen yhteyshenkilöiden ja alan opettajien tapaamisissa. Koulutuksen runkona käytettiin yhteistä mallia jossa lähtökohtana pidettiin juuri markkinointia ja miten koulutukset pidetään ja arvioidaan.

Koulutuksen runko on pääpiirteittäin viisiosainen ja se koostuu markkinoinnista, koulutuksen sisällön suunnittelusta, koulutusmallin suunnittelusta, koulutuksen sisällöstä ja arvioinnista.



Kuva 3. Koulutuksen suunnittelu

5.3.1 Osaamisen kartoittaminen

Työpaikka ohjaajien aikaisempi osaaminen kartoitettiin aloituskeskustelun yhteydessä. Kartoittamisessa käytettiin apuna lomaketta jossa oli lueteltu koulutuksen sisällöt ja alakohdat. Sisältöjen painotukset ja toteustapa sovittiin yhdessä laaditussa koulutus aikataulussa. Tärkeintä oli selvittää juuri niitä asioita missä työpaikka ohjaajat tarvitsivat syvällisemmin koulutusta. Aikaisemmat osaamiset vaihtelivat paljon ja merkitystä oli sillä oliko ohjaajilla kokemusta työssäoppijoista. Kartoituksen yhteydessä oli tärkeää myös selvittää mitä ohjaaja tiesi jostakin osa-alueesta ja ne merkittiin ylös. Osaamisen kartoitus keskustelussa kerrottiin myös ohjaajille mahdollisuudesta kerrata asioita sähköisesti käytössä olevasta materiaalista (MOODLE). Osaamiskartoitus keskusteluun käytettiin aikaa noin 1.5- 2 tuntia riippuen henkilöstä. Ensimmäisellä tapaamisella jaettiin koulutetuille kaksi painettua työpaikkaohjaajaa koskevaa koulutusmateriaalia.

5.3.2 Opiskelijan perehdytys ja ohjaaminen

Kaikki opiskelijat tulee olla perehdytetty työpaikoilla. ”*Rakennushankkeessa on rakennuttajan, suunnittelijan, työnantajan ja itsenäisen työnsuorittajan yhdessä ja kunkin osaltaan huolehdittava siitä, ettei työstä aiheudu vaaraa työmaalla työskenteleville eikä*

muille työn vaikutuspiirissä oleville henkilöille. Päättöteuttajan on huolehdittava perehdyttämällä ja opastamalla siitä, että kaikilla yhteisen rakennustyömaan työntekijöillä on riittävät tiedot turvallisesta työskentelystä ja että he tuntevat kyseessä olevan rakennustyömaan vaara- ja haittatekijät sekä

niiden poistamiseen tarvittavat toimenpiteet’’. 3 § Rakennushankkeen osapuolten yleiset velvollisuudet.

’Nuori työntekijä voi työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävässä ammatillisessa koulutuksessa ja oppisopimuskoulutuksessa tehdä 3 §:n 1 momentin 3–5 kohdassa tarkoitettuja töitä kokeneen ja ammattitaitoisen henkilön jatkuvassa valvonnassa. Selvitys valvonnan järjestämisestä ja tarpeellisesta perehdyttämisestä liitetään työnantajan ja koulutuksen järjestäjän väliseen sopimukseen ja lähetetään tiedoksi työsuojeluviranomaiselle’’. (<http://www.winlex.fi/laki/alkup/2009/20090205>)

Jokaiselle koulutettavalle laadittiin ohje kuinka opiskelija tulee olla perehdytetty työmaalle. Perehdytyksen tekee työpaikalla aina siihen tehtävään osoitettu henkilö joka vastaa osaltaan, että perehdytys täyttää sille asetetut määräykset. Työpaikoilla käytiin läpi myös ns. oppilaitoksen malli jossa erikseen tehdään aina perehdytys myös työkalujen ja laitteiden käyttöön. Tästä mallista oli erityisen paljon hyötyä niille yrityksille joilla ei ollut omaa perehdytys mallia käytössä. Koulutuksessa painotettiin perehdytyksen tärkeyttä ja juuri sen ennalta ehkäisevää vaikutusta. Erityisesti alle 18v. perehdytys otettiin esille koulutuksessa. Tämä asia nostettiin esille kaikissa työpaikoissa ja siitä saatiin annettua koulutettaville hyvä malli ohjeineen.

5.3.3 Opiskelijan arvioiminen

Arvioinnin tavoitteena on tukea opiskelijan oppimista. Lisäksi arviointi on ohjaavaa, vuorovaikutukseen perustuvaa jatkuvaa edistymisen seurantaa. Opiskelijan tulee saada palautetta osaamisestaan ja oppia itse arvioimaan toimintaansa. Arvioinnissa kiinnitetään huomiota sekä tietojen, taitojen että henkisen kehityksen edistymiseen.

Arvioinnin tarkoituksena on vahvistaa opiskelijan myönteistä minäkuvaa ja lisätä motivaatiota uuden oppimiseen. Arvioinnin tavoitteena on, että opiskelijalle muodostuu realistinen kuva itsestään ja osaamisestaan. Opiskelija asettaa itselleen oppimistavoitteita, joita tarkistetaan säännöllisin väliajoin käytävissä arviointikeskusteluissa.

Tavoitteena on tuottaa tietoa opiskelijan osaamisen tasosta ja antaa oppilaitokselle palautetta sen toiminnan tuloksellisuudesta.

5.3.4 Arvioinnin toteuttaminen

Opiskelijan arviointi perustuu henkilökohtaiseen opetuksen järjestämistä koskevaan suunnitelmaan ja sen tavoitteisiin. Opiskelijan edistymistä verrataan ensisijaisesti hänen omaan kehittymiseensä. Työhön ja itsenäiseen elämään valmentavassa opetuksessa ja ohjauksessa arviointi perustuu jatkuvaan seurantaan ja koulutuksen lopussa tehtävään päättöarviointiin.

Arvioinnin perustana käytetään henkilökohtaisen opetuksen järjestämistä koskevan suunnitelman tavoitteita, jotka on johdettu eri opintokokonaisuuksien tavoitteista. Valmentavan ja kuntouttavan opetuksen ja ohjauksen opiskelijan arvioinnissa käytetään numeerisen asteikon sijasta kuvailevaa sanallista arviointia siitä, miten opintokokonaisuuksien tavoitteet on saavutettu. Soveltuvien osin voidaan ammatilliseen peruskoulutukseen valmentavassa opetuksessa ja ohjauksessa käyttää ammatillisessa peruskoulutuksessa normaalisti käytössä olevia arviointiperiaatteita ja asteikkoa (1-3). ([http://www.edu.fi/ammattikoulutus/ammattillinen_erityisopetus/vammaisten opiskelijoiden_valmentava_ja_kuntouttava_opetus_ja_ohjaus/opiskelijan_arviointi](http://www.edu.fi/ammattikoulutus/ammattillinen_erityisopetus/vammaisten_opiskelijoiden_valmentava_ja_kuntouttava_opetus_ja_ohjaus/opiskelijan_arviointi))

Ammatillisten perustutkintojen ammattitaitovaatimusten saavuttaminen arvioidaan ammattiosaamisen näytöissä useimmiten työssäoppimisjaksolla sen loppupuolella opiskelija osoittaa käytännön työtehtävissä hankkimansa osaamisen ammattiosaamisen näytöillä. Niissä myös arvioidaan, miten hyvin opiskelija on saavuttanut työelämän edellyttämän ammattitaidon. Osaamista arvioidaan useamman kerran opintojen aikana.

Näyttöjen tavoitteet ja arviointiperusteet määritellään tutkinnon perusteissa. Näytön suorittamisesta saa erillisen näyttötodistuksen tutkintotodistuksen osana. Näytöt on suunniteltu yhteistyössä elinkeino- ja muun työelämän kanssa ja ne otettiin käyttöön syksyllä 2006 alkaneessa koulutuksessa.

(www.oph.fi/ammattiosaamisennäytöt)

Ammattiosaamisen näytöt ovat ammatillisten tutkinnon osien pääsääntöinen arviointimenetelmä. Näytöt ovat työtilanteita, jotka opiskelija, oppilaitoksen edustaja ja työelämän edustaja yhdessä suunnittelevat, toteuttavat ja arvioivat. Opiskelija osoittaa käytännön työtehtävissä, miten hyvin hän on saavuttanut ammatillisten opintojen tavoitteet ja työelämän edellyttämän ammattitaidon.

Näyttöjen arvioinnissa korostuvat käytännön osaaminen ja työelämän edustajien rooli. Ammattiosaamisen näytöt annetaan kaikista ammatillisista opinnoista ja ne sijoittuvat koko koulutuksen ajalle.

Näytöt annetaan pääasiassa työssäoppimisjaksolla todellisissa työtehtävissä. Niitä voidaan suorittaa tarvittaessa oppilaitoksessa tai muussa työpaikassa. Opiskelijalle nimitetään työpaikalla ohjaaja, jolla tulee olla oman alan osaaminen ja ammattitaito. (<https://www.omnia.fi/web/ammattiopisto/ammattiosaamisen-naytot-osa-opiskelijan-arviointia>).

Työpaikka ohjaajien arviointi tavat ja kokemukset vaihtelivat hyvinkin paljon. Koulutuksessa otettiin juuri arvioiminen ja sen tekeminen tärkeäksi ja kaikille koulutettaville laadittiin malli sen mukaan, millainen koulutettavan arviointi kokemus oli. Ammattiosaamisen näyttöjen arvioinnissa havaittiin merkittäviä puutteita ja ne käytiin koulutuksessa ohjaustilanteena jossa samalla arvioitiin työssäoppijan ammattiosaamisen näyttöä. Kaikille koulutettavilla ei ollut käsitystä ammattiosaamisen näyttöjen nimikkeistä joten ne oli käytävä läpi ja millainen näyttö soveltuvat kyseiseen nimikkeeseen ja samalla katsottiin näyttöjen laajuudet. Työpaikkaohjaajilla on myös ohjeet MOODLE järjestelmässä josta he pääsevät näkemään ammattiosaamisen näyttöihin liittyvät ohjeet ja nimikkeet.

5.3.5 Palautteen antamien

Palautteen antaminen ja vastaanottaminen ovat molemmat tärkeitä osia koulutusta. Palautteen puuttuessa oppijan motivaatio voi heiketä, mutta myös ”väärin” annettu palaute laskee motivaatiota. Sekä oppija että kouluttaja voivat hyödyntää rehellistä ja asiallista palautetta arvioidessaan omia vahvuuksia ja heikkouksia sekä omaa toimintaansa suhteessa asetettuihin tavoitteisiin. Toisaalta itseen kohdistuvaa kritiikkiä voi olla vaikeaa niellä, joten palautteen antamistapaan on tärkeää kiinnittää huomiota.

Koulutuksen aikana kouluttaja ja oppijat kaipaavat usein välitöntä palautetta toiminnastaan. Tämä voidaan toteuttaa esimerkiksi vapaamuotoisen palautekeskustelun tai palautelomakkeen täyttämisen avulla. On kuitenkin tärkeää muistaa, että palautteen antaminen on oleellinen ja jatkuva osa koulutusta eikä vain koulutuksen lopussa oleva välttämätön paha.

Palautteen antamisessa voidaan soveltaa kolmen vaiheen mallia (ns. hampurilaismalli):

1. Myönteinen palaute eli mikä oppijan työskentelyssä on ollut hyvää
2. Korjaamisen tarve eli missä epäonnistuttiin
3. Positiivinen kokonaisarvio oppijan toiminnasta

Kouluttaja voi kehittää palautteen antamisen taitoja seuraavasti:

- Anna palaute oppijan nykytilanteesta ja pohdi, miten oppijan valmiudet ovat kehittyneet.
- Kerro ensin, missä oppija on onnistunut hyvin. Tämän jälkeen pohtikaa yhdessä, miten toimintaa voisi kehittää.
- Muista arvioida oppijan toimintaa, älä hänen persoonallisuuttaan.
- Älä yleistä, vaan keskity käsiteltävään tilanteeseen ja toimintaan.
- Anna negatiivinen palaute oppijalle henkilökohtaisesti. Pyri antamaan positiivista palautetta myös muiden kuullen.
- Ole johdonmukainen aiemman arvioinnin kanssa.
- Ole rehellinen, sillä väärin perustein annettu arviointi ei auta kehittämisen toimintaa.
- Tarkista palautteenannon jälkeen, onko palaute ymmärretty oikein.

(<http://kouluttaja.ok-opintokeskus.fi/kouluttaja/palautteen-antaminen>)

Palautteen antamista varten laadittiin työpaikkaohjaajille palautteen antamisen malli, jolla he voivat antaa laadukkaan palautteen opiskelijoille. Mallissa on kerrottu juuri ne pääkohdat mihin palautteessa tulee kiinnittää huomiota ja miten se tulee antaa. Työpaikkaohjaaja koulutuksessa pidettiin yhteisiä palaute keskusteluja joiden avulla harjoiteltiin palautteiden antamista. Palautetta annettiin eniten koko työssäoppimis jaksolta ja ammattiosaamisen näytöistä.

6 YHTEENVETO

Työssäoppiminen on tärkeä osa opiskelijan ammatillista kasvua ajatellen. Työssäoppimisen ohjaamisen tulisi olla hallittua ja laadukasta. On paljon yrityksiä jotka käyttävät säännöllisesti työssäoppijoita työpaikoilla ja ottavat mielellään useita työssäoppijoita samaan aikaan. Unohdetaan usein se, että opiskelijat ovat työpaikalla opiskelijoina, ei työntekijöinä. Tietyt yritykset eivät panosta riittävästi opiskelijoiden ohjauksiin ja ammatillisen kasvun kehittämiseen, jos opiskelija ei ole heidän mielestään riittävän hyvä niin siitä annetaan palautetta opettajille.

On yrityksiä jotka panostavat myös hyvin työssäoppijoiden työssäoppimisjaksoon ja taas sellaisia jotka eivät ymmärrä työssäoppimiseen liittyviä ohjeita ja sääntöjä. On ehdottoman tärkeää, että yrityksissä olisi vähintään yksi koulutettu työpaikka ohjaaja joka olisi myös perehtynyt tähän asiaan perin pohjin. Työpaikka ohjaaja voi omasta puolestaan silloin ohjata koko yrityksen henkilöstöä, kertomalla miten työssäoppija tulee ottaa huomioon työpaikalla. Työssäoppiminen on erittäin tärkeä osa oppilaan ammatillisesta tutkinnosta ja huonolla ohjauksella tai muulla heikolla menettelyllä se voi pilata koko opiskelijan ammatillisen motivaation. Työssäoppimiseen liittyy myös työturvallisuus riskejä ja nämä pystytään välttämään paremmin koulutetun ohjaajan opastuksella. Kuitenkin markkinoinnin aikana havaittiin selvästi vielä se, miten tällaista koulutus mahdollisuutta ei oteta vastaan kaikilla työpaikoilla, se koetaan liian teoreettiseksi ja rasakaaksi.

Tässä hankkeessa selvitettiin työpaikkaohjaajan koulutusta työpaikoilla, työssäoppimisen ohjauksen yhteydessä ja se osoittautui toimivaksi ainakin tekniikan alalla. Koulutus otettiin hyvin vastaan ja kaikki jotka ilmoittautuivat koulutettaviksi, kävivät koulutuksen hyväksytysti. Markkinointi tapa osoittautui toimivaksi ja se toimii nimenomaan silloin kun voidaan hyödyntää olevia suhteita ja sen avulla pystyi samalla esittelemään koulutusta. Koulutuksen pääpaino oli juuri perehdytyksessä, ohjauksessa, arvioinnissa ja palautteen antamisessa. Siitä saatiin hyviä kokemuksia jotka näkyivät juuri ohjauksen, arvioinnin ja palautteen selvinä paranemisina ja ohjaajat ymmärsivät miten tärkeässä roolissa he ovat. Oli hienoa olla tekemässä tällaista pilotointia omalle alalle ja kokemukset osoittivat että tämä malli otetaan käyttöön ja työpaikkaohjaajia pyritään kouluttamaan koko ajan lisää Itä- Suomen alueelle.

LÄHTEET

Edu.fi. Viitattu 5.2.2014.

http://www.edu.fi/ammattikoulutus/ammattillinen_erityisopetus/vammaisten_opiskelijoiden_valmentava_ja_kuntouttava_opetus_ja_ohjaus/opiskelijan_arviointi

Edu.fi. Viitattu 3.1.2014.

Frisk, T. 2007. Työpaikkaohjaajien koulutuksen käytännön ratkaisuja. Vammala: Vammalan kirjapaino Oy

Hautamäki Markku, Hakamaa Paula, Nyrhinen Marja, Tynjälä Janne 2013. Työssäoppiminen ammatillisessa koulutuksessa.

Opinnäytetyö. Tampereen ammattikorkeakoulu. pdf- tiedosto. Viitattu 17.1.2014

Saatavissa: <http://www.theseus.fi/handle/10024/57269>

http://viestinnantietoaines.aalto.fi/mmpv/palautteen_antaminen.htm. Viitattu 3.1.2014

Hätönen, H. 2013. Työpaikkaohjaaja opiskelijan arvioijana. Educa projektit Oy

OAJ. Edunvalvonta ja opetus. Viitattu 4.1.2014.

http://www.oaj.fi/portal/page?_pageid=515,530810&_dad=portal&_schema=PORTAL

OK- opintokeskus. Viitattu 4.1.2014.

(<http://kouluttaja.ok-opintokeskus.fi/kouluttaja/palautteen-antaminen>)

Opetushallitus. Koulutus ja tutkinnot. Viitattu 3.1.2014.

http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/ammattikoulutus/ammattilliset_perustutkinnot/t_yossaoppiminen

Opetushallitus 2007. Työssäoppimisen opas- kehittyvä yhteistyö. Helsinki. Educa Instituutti Oy

Pohjonen, P 2001. Työssäoppiminen tarkasteltuna ammatillisen aikuiskoulutuksen ja työelämän näkökulmasta.

Rope, T 2000. Suuri markkinointi kirja. Helsinki: Otavan kirjapaino Oy

Räikkönen M, Uusitalo I. 2001. Työssäoppiminen ja ohjaus ammatillisissa oppilaitoksissa. Helsinki. Kustannusosakeyhtiö tammi

Sarala A, Sarala U 1996. Oppiva organisaatio- oppimisen, laadun ja tuottavuuden yhdistäminen. Helsingin Yliopiston Lahden tutkimus- ja koulutuskeskus

www.finlex.fi. Viitattu 2.2.2014.

(<http://www.winlex.fi/laki/alkup/2009/20090205>)

www.omnia.fi. Viitattu 2.2.2014.

www.omnia.fi/web/ammattiopisto/ammattiosaamisen-naytot-osa-opiskelijan-arviointia)

www.oph.fi. Viitattu 6.2.2014.

www.oph.fi/ ammattiosaamisennäytöt

LIITTEET

LIITE1

Työpaikkaohjaajan osaamisen kartoittaminen

A Työpaikalla järjestettävän koulutuksen, ammattiosaamisen näyttöjen ja tutkintotilaisuuksien suunnittelu

- Tutkintorakenteen tunteminen. ☐
- Koulutuksen järjestämismuotojen tunteminen. ☐
- Oman ammattialan tutkintojen perusteiden tunteminen ☐
- Työtehtävät, joita työpaikka voi tarjota erilaisille opiskelijoille ja tutkinnon suorittajille. ☐
- Suunnitelmat ja sopimukset koulutuksen eri järjestämismuodoissa. ☐
- Opiskelijaa koskevat dokumentit, jotka voivat ohjata työpaikalla tapahtuvaa opiskelun suunnittelua. ☐
- Työpaikalla tapahtuvasta koulutuksesta, näytöistä ja tutkintotilaisuuksista tiedottaminen työpaikalla. ☐

B. Opiskelijan ohjaaminen ja oppimisen arviointi

- Perehdyttämiseen kuuluvat asiat ☐
- Työpaikan perehdyttämissuunnitelma. ☐
- Erilaiset oppimistyyli ☐
- Erilaiset oppijat (hojks) ☐
- Ohjaajan roolit ☐
- Erilaisia ohjaustapoja ☐
- Oppimisen arvioinnin tehtävät ja tavoitteet ☐
- Kehittävä palaute ☐
- Itsearviointi ☐
- Tutkinnon perusteiden ammattitaitovaatimukseen perustuva ohjaus ☐
- Oppimisen arvioinnin erottaminen osaamisen arvioinnista ☐

C. Opiskelijan tai tutkinnon suorittajan osaamisen arviointi

- Keskeiset periaatteet ja menetelmät osaamisen arvioinnissa. ☐
- Ammattiosaamisen näyttö, organisointi ja tavoitteet ☐
- Tutkintotilaisuus arvioinnin välineenä. ☐
- Erilaisten opiskelijoiden huomioiminen osaamisen arvioinnissa ☐

LIITTEET

LIITE2

Keskeiset Käsitteet

Työpaikkaohjaaja: Työpaikalla opiskelijaa ohjaava yrityksen työntekijä.

Työssäoppija: Opiskelija joka suorittaa opintoja aidosti työelämässä.

Ohjaava opettaja: Valvoo opiskelijan työssäoppimista ja tukee työpaikkaohjaajaa.

Ammattiosaamisen näyttö: Ammattiosaamisen näytössä opiskelija osoittaa opetussuunnitelman perusteiden ammatillisten opintojen tavoitteissa määritellyn keskeisen osaamisen.

Näyttötutkinto: Näyttötutkinnossa ammattitaito osoitetaan työelämässä, riippumatta siitä onko osaaminen kertynyt työkokemuksen, opintojen tai muun toiminnan kautta.

Perehdyttäminen: Perehdytyksellä työntekijä opastetaan työpaikalla ja luodaan hänelle perustaidot toimia tehtävissä.